

Balanço Social 2013



GOVERNO DE
PORTUGAL

MINISTRO ADJUNTO
E DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL



BALANÇO SOCIAL 2013

ÍNDICE

	Página
Nota Introdutória	3
Identificação do Organismo	4
Painel de Indicadores de Gestão	6
1. Caracterização do efetivo global	7
1.1. Efetivos por modalidade de vinculação	7
1.2. Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira	8
1.3. Efetivos segundo o sexo	10
1.4. Efetivos por estrutura etária	11
1.5. Efetivos por antiguidade	12
1.6. Estrutura habilitacional	13
1.7. Trabalhadores portadores de deficiência	14
2. Movimentos de pessoal	15
2.1 Saídas	15
2.2 Entradas – Admissões e regressos	15
2.3 Mudanças de situação	16
3. Alteração do posicionamento remuneratório	16
4. Absentismo	16
5. Regime de horário	18
6. Trabalho extraordinário por grupo	19
7. Encargos com pessoal	19
8. Ações de formação profissional	20
9. Conclusão	24
10. Anexos – Quadros 1 a 32	25

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social 2013 da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRAlentejo), foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro que determina a elaboração e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

Este documento tem por objetivo analisar a CCDRALentejo ao longo de 2013, no que concerne às áreas dos recursos humanos e financeiros, tratando-se de um instrumento fundamental para caracterizar socialmente este organismo e avaliar o seu capital humano. Como tal, constitui-se como uma referência de base para a definição e implementação da política de recursos humanos da CCDRALentejo, pretendendo-se que venha a prestar contributos relevantes para a valorização dos mesmos, por via do aumento das suas competências, do seu nível de motivação, e consequentemente para a melhoria do clima organizacional.

Efetivamente, apenas conhecendo com um elevado nível de profundidade, os recursos humanos de uma organização, poderemos delinear as estratégias que permitam promover de forma continuada a sua valorização, o que se afigura como fator determinante para uma Administração Pública mais eficiente.

Évora, 28 de fevereiro de 2014

Divisão de Recursos Humanos e Arquivo

IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

1. Designação: COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO (CCDRA)

2. Sede: Évora

Morada – Av. Eng. Arantes e Oliveira, 194 – 7004-514 ÉVORA

Telefone – 266740300

Fax – 266706562

E-mail – expediente@ccdr-a.gov.pt

Site - www.ccdr-a.gov.pt

3 .Serviços Desconcentrados: Beja, Portalegre e Vila Nova de Santo André

4. Número de Pessoa Coletiva - 600 075 826

5. Missão do Organismo – A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRA) é um serviço periférico da administração direta do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, com tutela conjunta do Ministro Adjunto e do Desenvolvimento Regional e do Ministro do Ambiente, do Ordenamento do Território e Energia, que tem por missão *“executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades e de desenvolvimento regional, ao nível das suas respetivas áreas geográficas de atuação e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações”*.

6. Número de Pessoas ao Serviço: Em 31 de dezembro de 2013 – **191**

7 .Natureza Jurídica - Serviço periférico da administração direta do Estado, integrado na Presidência do Conselho de Ministros, dotado de autonomia administrativa e financeira.

8. Diplomas Orgânicos – Os principais diplomas orgânicos enquadradores da atividade da CCDRALentejo são os seguintes:

1. **DL nº 228/2012, de 25 de outubro** - define a missão e atribuição das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, o seu âmbito de atuação e os seus órgãos de gestão e recursos.
2. **DL nº 119/2013, de 21 de agosto** – aprova a Lei Orgânica do XIX Governo Constitucional.
3. **Portaria nº 528/2007, de 30 de abril** – define a estrutura nuclear das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, e respetivas competências.
4. **Portaria nº 590/2007, de 10 de maio** – fixa o número de unidades orgânicas flexíveis para cada uma das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional
5. **Despacho nº 14484/2007, de 31 de maio** – define as estruturas flexíveis da CCDRALentejo, e respetivas competências.
6. **Despacho nº 12643/2010, de 26 de abril** – altera a estrutura flexível da Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional (DSDR) prevista no Despacho 14484/2007 de 31 de maio
7. **Despacho nº 14624/2012, de 13 de novembro** – reorganiza as unidades orgânicas flexíveis que integram a Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF)

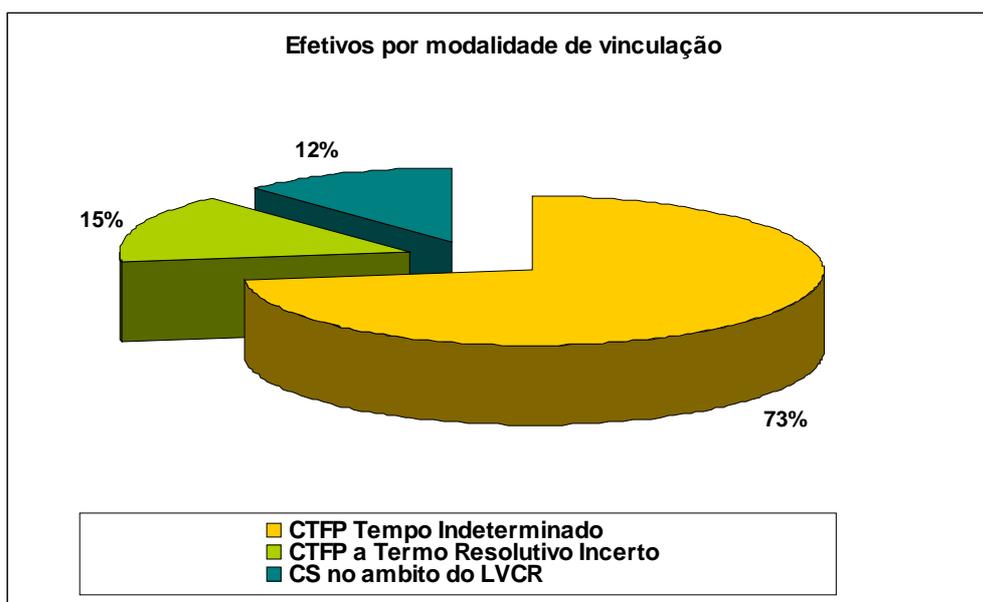
PAINEL DE INDICADORES DE GESTÃO

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Índice de Enquadramento	$(\text{Total de Efetivos} - \text{Dirigentes}) \div \text{Dirigentes}$	4,61%
Leque Etário	Trabalhador Mais Velho - Trabalhador Mais Novo	36
Taxa de Envelhecimento	$\Sigma \text{Efetivos Idade} \geq 55 \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	32,46%
Taxa de Feminização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Feminino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	52,87%
Taxa de Masculinização	$\Sigma \text{Efetivos do Sexo Masculino} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	47,12%
Índice de Tecnicidade com Dirigentes)	$(\text{Dirigentes} + \text{Técnicos Superiores}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	58,63%
Índice de Tecnicidade (sentido lato)	$\text{Técnicos Superiores} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	46,07%
Taxa de Formação Superior	$(\text{Total de Efetivos com Mestrado} + \text{Lic.} + \text{Pós-Graduação} + \text{Bacharelato ou Curso Médio}) \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	64,39%
Taxa de Escolaridade ≤ 6 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} \leq 6 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	4,18%
Taxa de Escolaridade = 9 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 9 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	8,90%
Taxa de Escolaridade = 12 anos	$\Sigma \text{Efetivos com Escolaridade} = 12 \text{ anos} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	35,60%
Índice de Admissões	$\text{N}^\circ \text{ Total de Admissões} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	3,14%
Índice de Saídas	$\text{N}^\circ \text{ Total de Saídas} \div \text{Total de Efetivos} \times 100$	4,18%
Taxa de Absentismo	$\text{Total de Dias de Ausência} \div [\text{N}^\circ \text{ de Efetivos} \times \text{Dias Trabalháveis do Ano (retirados 25 de férias)}] \times 100$	4,85%
	Nota: 228 dias trabalháveis em 2013	

1. Caracterização do efetivo global

1.1 Efetivos por modalidade de vinculação

Dos 191 trabalhadores em funções na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo a 31 de dezembro de 2013, verifica-se que 73 % (139) têm Contrato em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 15% (29) têm Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto e 12% (23) encontram-se em regime de Comissão de Serviço/Substituição/Gestão Corrente. Há ainda a considerar duas trabalhadoras em regime de tarefa, sendo que uma está a exercer funções no Serviço Sub-regional de Beja e a outra no de Portalegre.



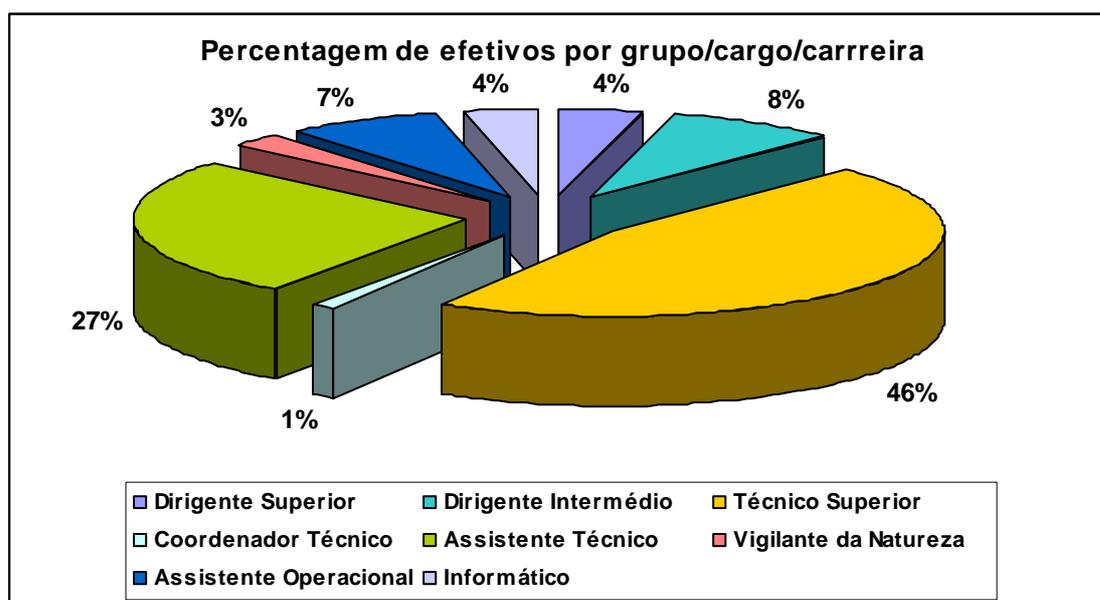
Modalidade de Vinculação	2010	2011	2012	2013
CTFP Tempo Indeterminado	151	141	139	139
CTFP a Termo Resolutivo Incerto	29	30	30	29
CS no âmbito do LVCR	35	30	24	23
Total	215	201	193	191

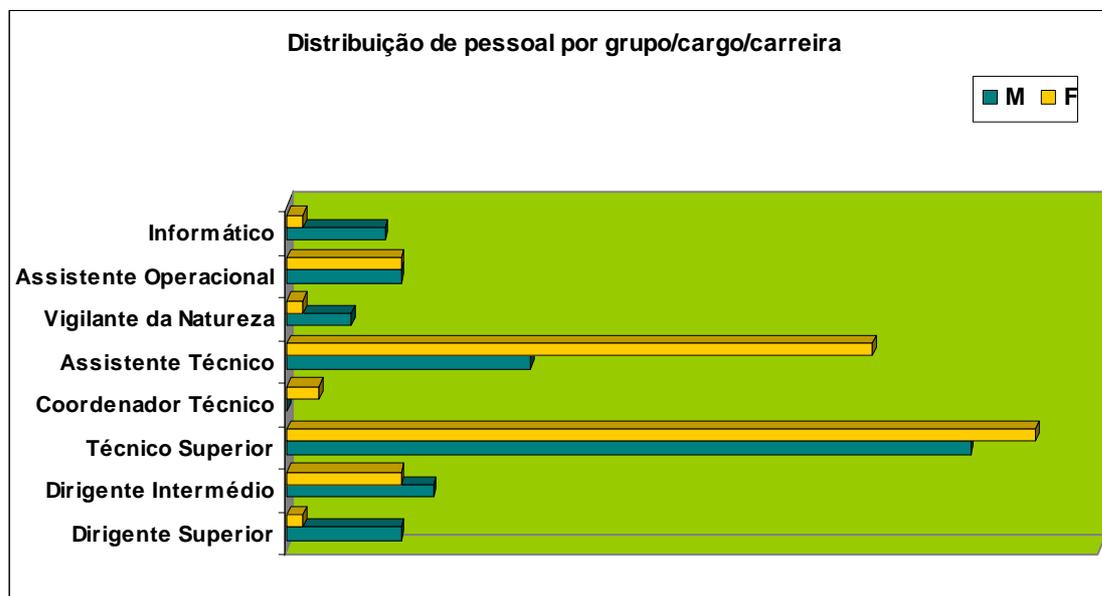
* Existe 1 trabalhador em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto que está em Comissão de Serviço como Dirigente Superior no âmbito do Programa Operacional Regional do Alentejo - INALENTEJO.

1.2 Efetivos por grupo profissional/cargo/carreira

Em relação à distribuição de efetivos por grupos profissionais, verifica-se que, à semelhança dos anos anteriores, o maior número de efetivos encontra-se nos grupos de pessoal Técnico Superior (46%) e Assistente Técnico (27%), seguido dos Dirigentes Intermédios (8%), dos Assistentes Operacionais (7%), dos Dirigentes Superiores e dos Informáticos (4%), dos Vigilantes da Natureza (3%) e por fim dos Coordenadores Técnicos (1%).

Efetivos por grupo profissional	M	F	Total
Dirigente Superior	7	1	8
Dirigente Intermédio	9	7	16
Técnico Superior	42	46	88
Coordenador Técnico	0	2	2
Assistente Técnico	15	36	51
Vigilante da Natureza	4	1	5
Assistente Operacional	7	7	14
Informático	6	1	7
Total	90	101	191





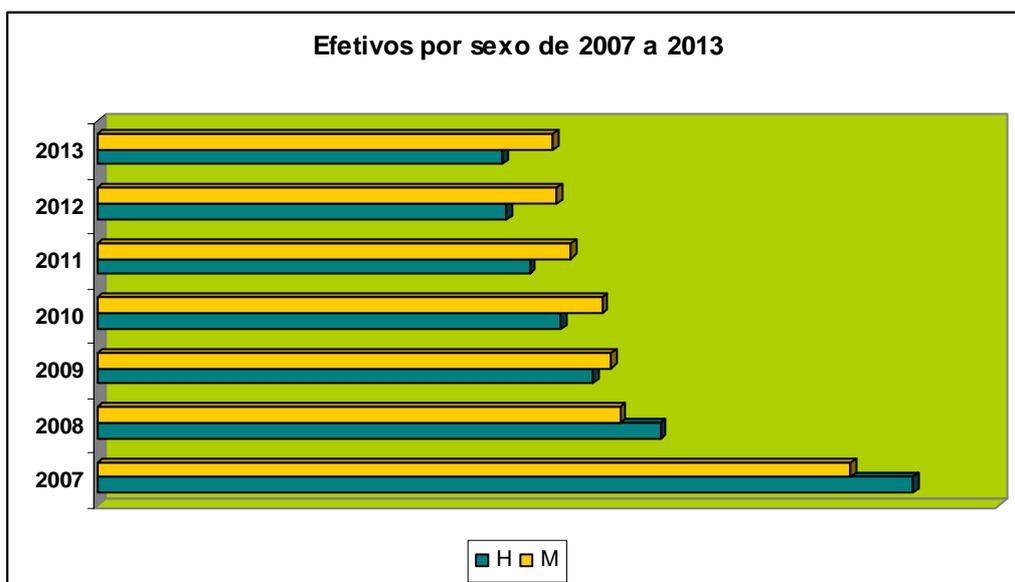
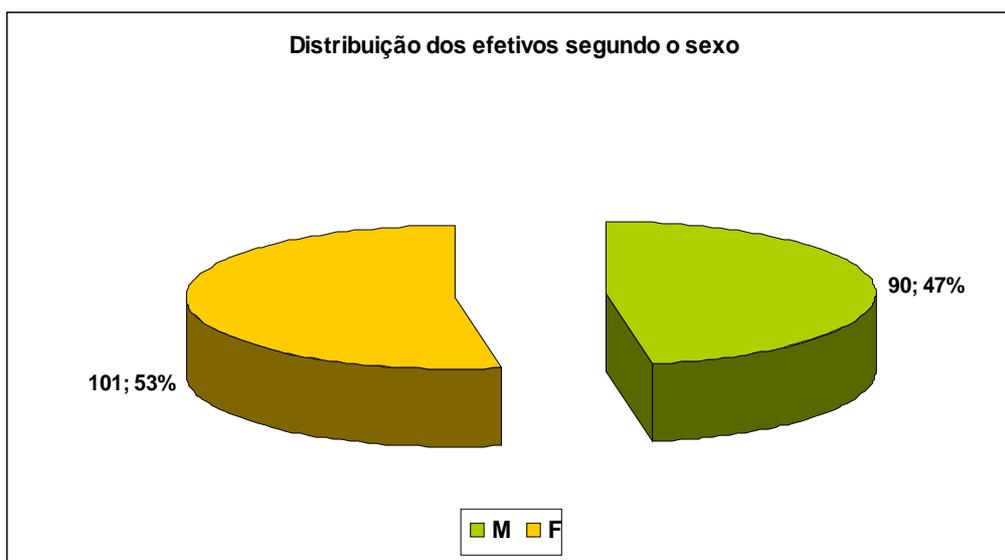
No que se refere ao índice de enquadramento, que expressa a relação entre o total de efetivos (não considerando os dirigentes) e o número de profissionais pertencentes ao grupo de pessoal dirigente, verifica-se uma diminuição no valor de 2013 (4.61), relativamente ao valor do ano anterior (6.72), o qual decorre do ligeiro decréscimo do número de efetivos não dirigentes no organismo face ao decréscimo de dirigentes.

Recursos Humanos	Dirigentes	Total Efetivos	Índice de Enquadramento
2007	41	348	7.48
2008	34	241	6.08
2009	33	224	5.78
2010	35	215	5.14
2011	30	201	5.07
2012	25	193	6.72
2013	24	191	4.61

* Existe 1 trabalhador em Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto que está em Comissão de Serviço como Dirigente Superior no âmbito do Programa Operacional Regional do Alentejo - INALENTEJO.

1.3 Efetivos segundo o sexo

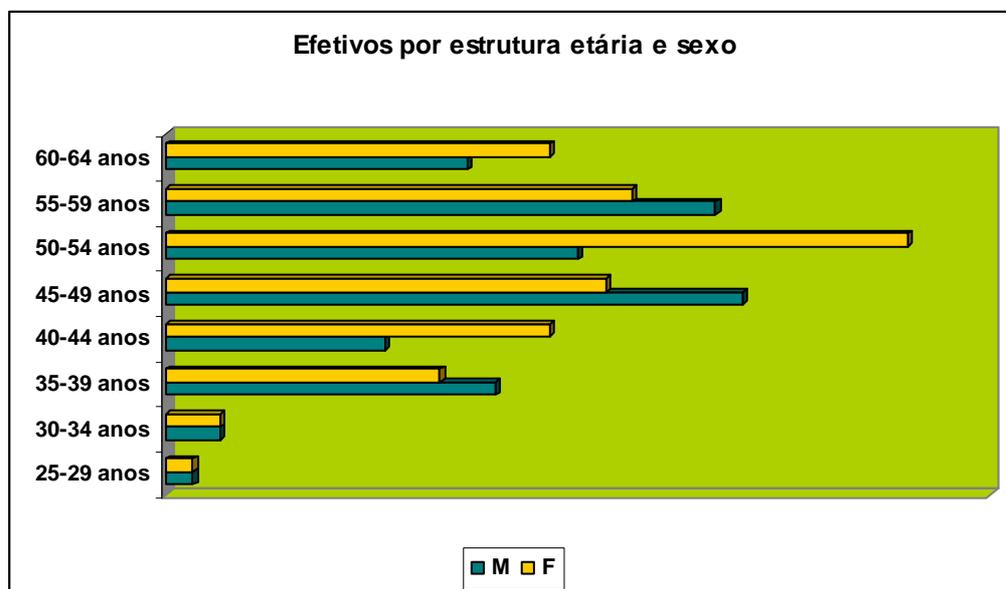
Da análise dos dados da distribuição de efetivos por sexos, à semelhança dos anos posteriores a 2008, verifica-se a predominância do sexo feminino no universo dos efetivos (101 em 191). Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 53% e de masculinização de 47%, a 31/12/2013.

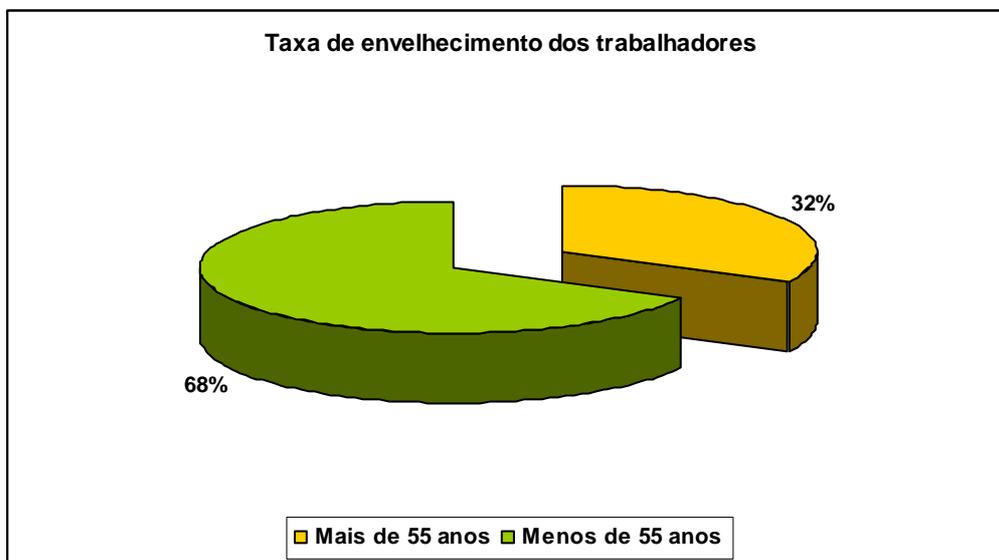


ANOS	H	M	TOTAL
2007	181	167	348
2008	125	116	241
2009	110	114	224
2010	103	112	215
2011	96	105	201
2012	91	102	193
2013	90	101	191

1.4 Efetivos por estrutura etária

Da análise da estrutura etária, mantém-se a tendência do ano anterior, com acentuação no envelhecimento dos trabalhadores, sendo a **taxa de envelhecimento** (que consiste no somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos) de **32%**. O **leque etário** (traduz-se na diferença entre o trabalhador mais novo de 28 anos e o mais velho de 64 anos) é de **36 anos**.



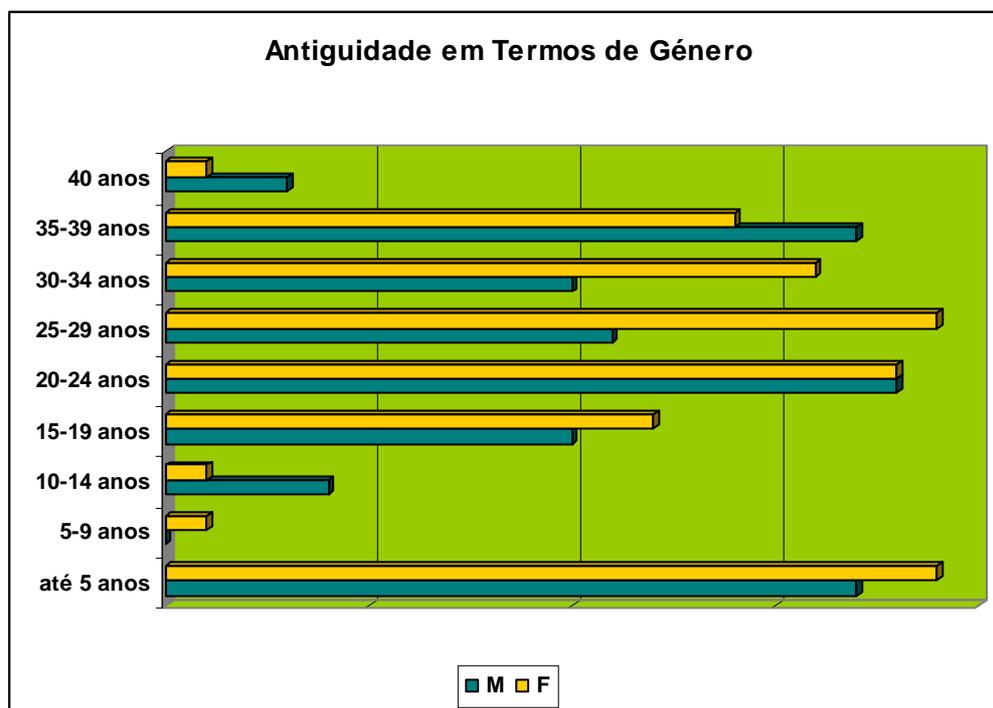


1.5 Efetivos por antiguidade

Em relação à estrutura de antiguidades, existem 36 trabalhadores que não têm antiguidade, nomeadamente 5 Dirigentes Superiores admitidos em Comissão de Serviço/Regime Substituição/Gestão Corrente e a desempenhar funções de Presidente, Vice-Presidente da CCDRALentejo, Vogal Executivo e dois Secretários Técnicos do INALENTEJO respetivamente, assim como 2 Técnicos Superiores do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP) e 29 trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto (1 Dirigente Superior, 24 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 2 Informáticos) que não têm antiguidade na Função Pública mas que, no quadro da “Contagem dos Trabalhadores por Grupo/Cargo/Carreira, segundo o Nível de Antiguidade e Género” foram colocados na coluna de “até 5 anos”.

Estrutura de antiguidades	Homens	Mulheres	Total
até 5 anos	17	19	36
De 5-9 anos	0	1	1
De 10 até 14 anos	4	1	5
De 15 até 19 anos	10	12	22
De 20 até 24 anos	18	18	36
De 25 até 29 anos	11	19	30
De 30 até 34 anos	10	16	26
De 35 até 39 anos	17	14	31
40 ou mais anos	3	1	4
Total	90	101	191

Taxa de feminização também na antiguidade em termos de género.

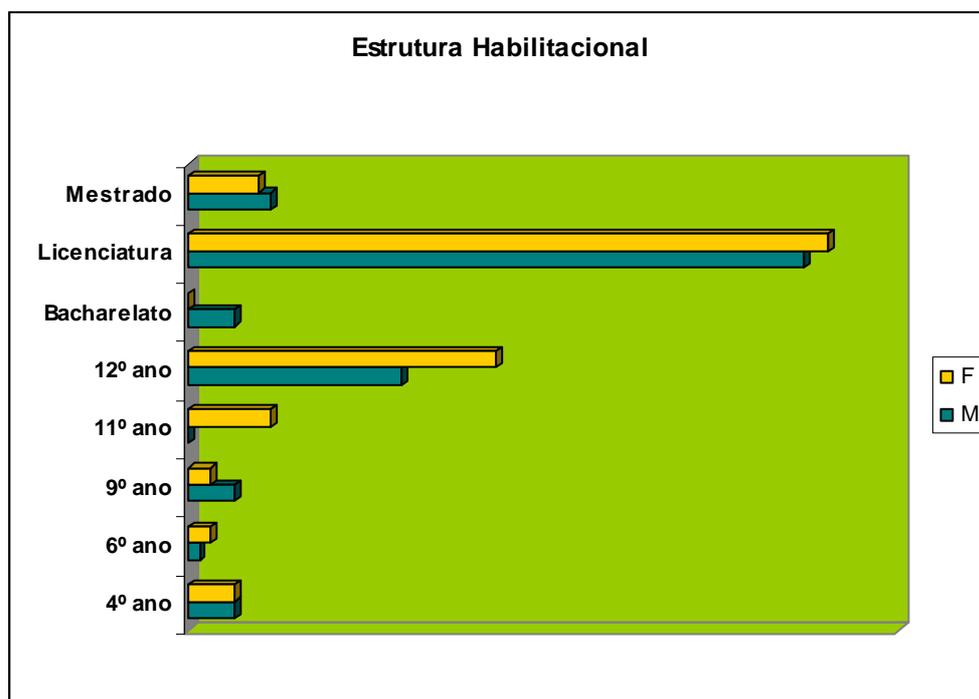


1.6 Estrutura habilitacional

Dos 191 trabalhadores da CCDRALentejo, mais de metade detém uma licenciatura, que é o grau académico mais predominante. O escasso número de trabalhadores detentores de bacharelato prende-se com a entrada do Processo de Bolonha nas Universidades Portuguesas, que fez cessar

este grau de habilitação académica. O grau de mestrado tem também um peso pouco significativo na estrutura habilitacional da CCDRALentejo e o grau de doutoramento só teve um trabalhador em 2011.

Habilitações Académicas	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ensino Básico	91	63	45	39	31	20	17
Ensino Secundário	99	57	52	54	50	55	51
Bacharelato	12	7	5	5	4	4	4
Licenciatura	133	102	111	109	104	104	106
Mestrado	13	12	11	7	11	10	13
Doutoramento	0	0	0	0	1	0	0
Total	348	241	224	214	201	193	191



1.7 Trabalhadores portadores de deficiência

No ano de 2013 apenas 2 trabalhadores efetivos do sexo masculino estiveram enquadrados no regime de trabalhador deficiente, de acordo com os regimes de isenções e benefícios fiscais para efeitos de tributação sobre o rendimento.

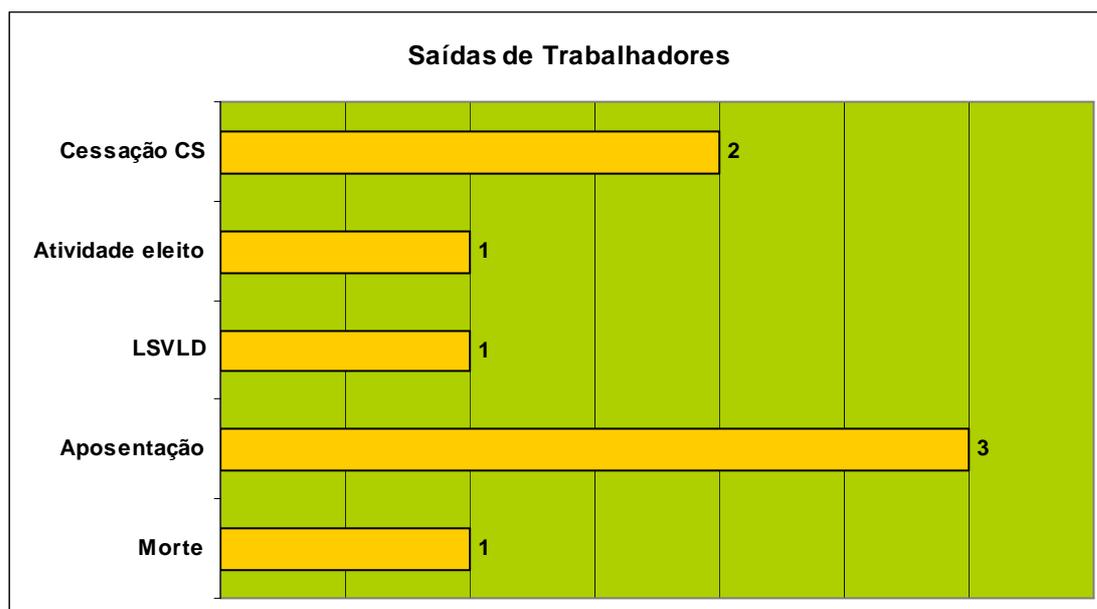
2. Movimentos de pessoal

2.1 Saídas

A 31 de dezembro de 2013, a CCDRALentejo contava com 191 trabalhadores, constatando-se um decréscimo de 2 efetivos em relação a 31 de dezembro de 2012.

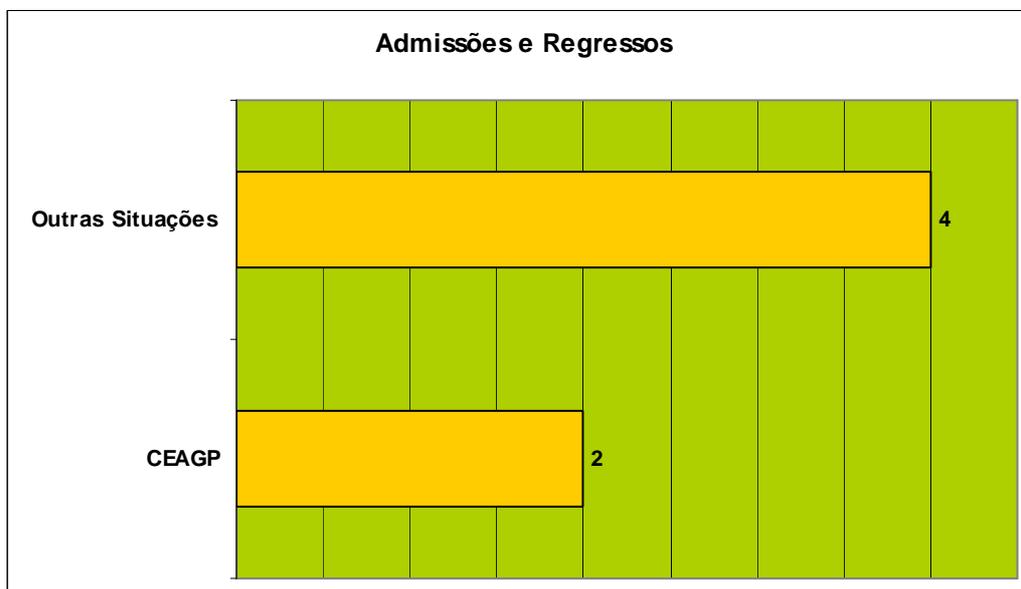
Saíram 6 trabalhadores com CTFP por Tempo Indeterminado, nomeadamente **3** por **Aposentação** (1 Coordenador Técnico, 1 Assistente Técnico e 1 Vigilante da Natureza), **1** por **Licença Sem Vencimento de Longa Duração** (Técnico Superior), **1** por **Atividade de Eleito** (Assistente Técnico) e **1** por **Morte** (Técnico Superior).

Cessaram ainda 2 trabalhadores Nomeados ou em Comissão de Serviço, por **Cessação de Comissão de Serviço** (1 Diretor de Serviços e 1 Chefe de Divisão).



2.2 Entradas – Admissões e regressos

Foram admitidos e regressados 6 trabalhadores, nomeadamente 2 Técnicos Superiores do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (**CEAGP**), 2 Técnicos Superiores que regressaram à CCDRA, (1 por **Cessação de Estatuto de Bolseiro** e 1 por **Cessação de Comissão de Serviço**), 1 TS por **Cessação de Comissão de Serviço** como Diretor de Serviços e 1 Diretor de Serviço admitido em **Comissão de Serviço**.



2.3 Mudanças de Situação

Em 2013 há a registar 2 mudanças de situação, sem impacto no número de efetivos, nomeadamente: 1 Chefe de Divisão masculino que foi nomeado em **Comissão de Serviço** para Diretor de Serviços, assim como 1 Diretor de Serviços masculino que regressou a carreira de Técnico Superior por **Cessação de Comissão de Serviço**.

3. Alteração do posicionamento remuneratório

Não se verificou no ano em análise qualquer alteração do posicionamento remuneratório para nenhum efetivo, na sequência da Lei do Orçamento de Estado de 2013 que mantém a proibição de proceder à valorização remuneratória.

4. Absentismo

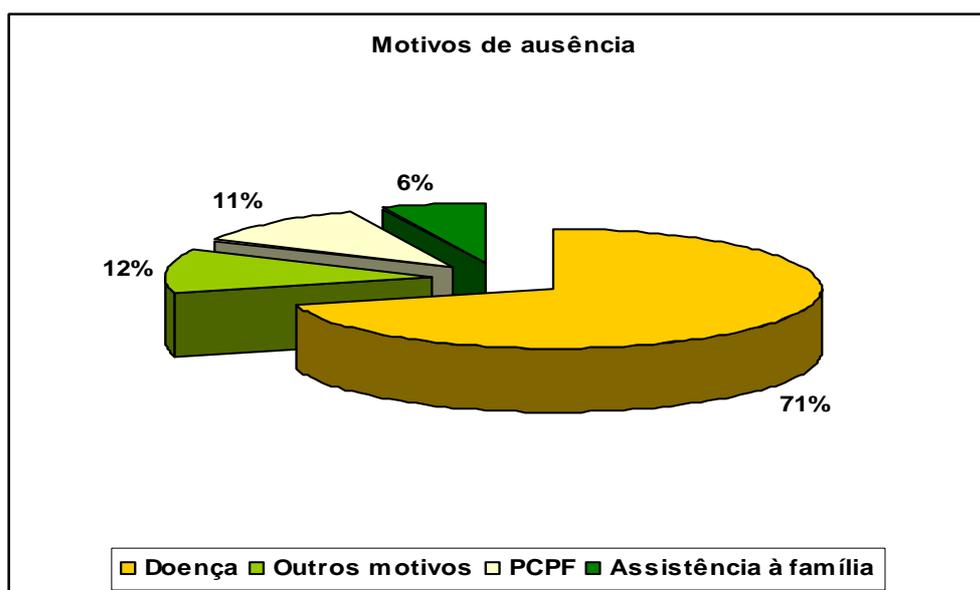
O ano de 2013, com 2114 dias de ausência ao trabalho, caracterizou-se por apresentar um número absoluto superior ao apurado em 2012 (1848).

A taxa de absentismo foi calculada de acordo com a seguinte fórmula: $[\text{n}^\circ \text{ de dias de ausência} \div (\text{n}^\circ \text{ de dias trabalháveis (retirados 25 dias de férias)} \times \text{total de efetivos})] \times 100$, sendo que para o ano de 2013 é de 4,85.

Os principais motivos de ausência ao trabalho foram por motivos de doença (71%), por outros motivos (12%), por conta do período de férias (11%) e por assistência a familiares (6%).

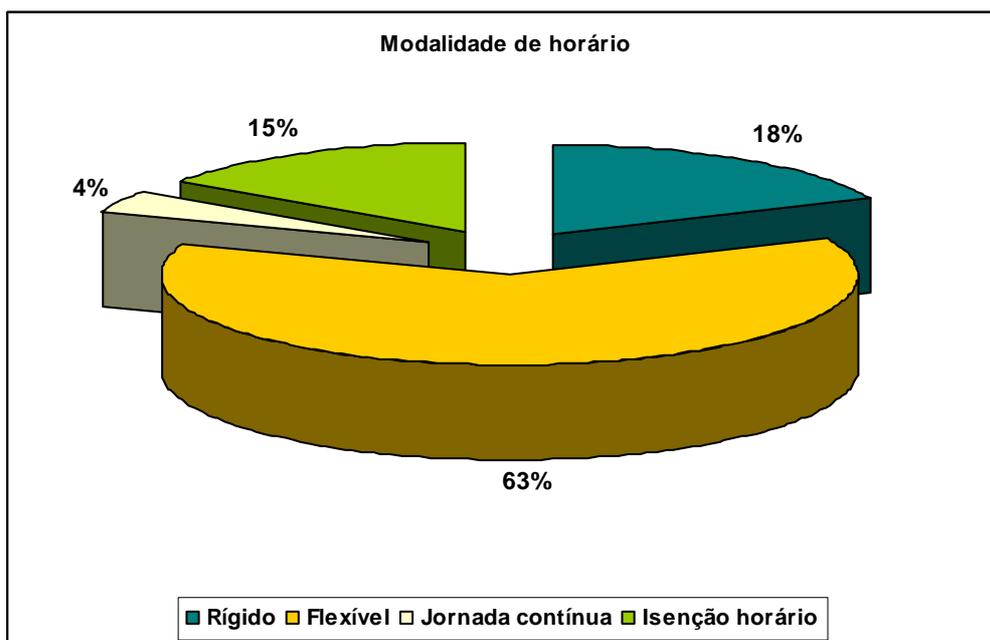
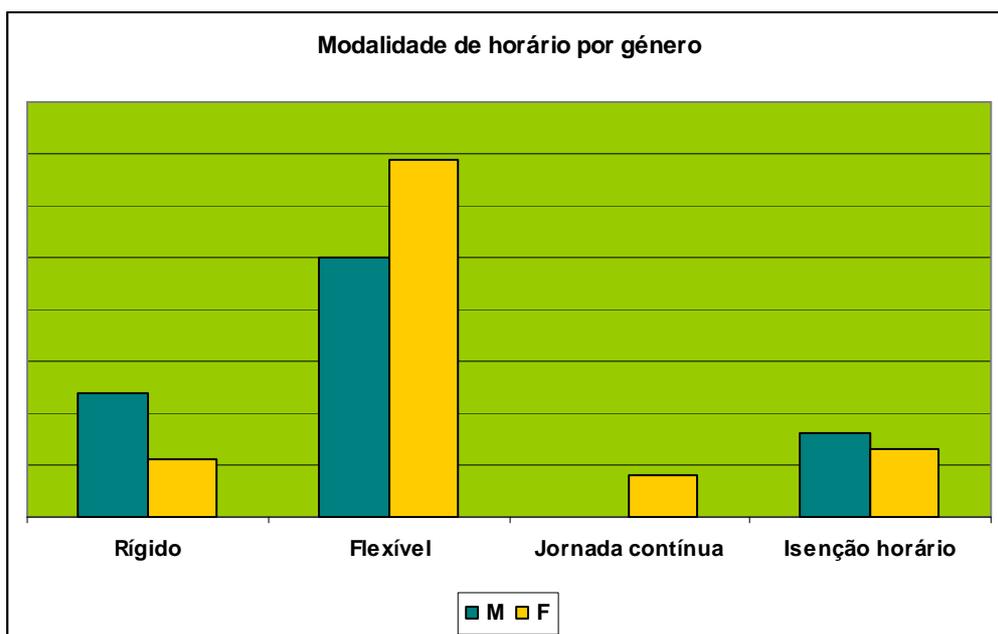
Verifica-se uma maior percentagem de ausência dos trabalhadores femininos em relação aos masculinos, nomeadamente por motivos de doença, por conta do período de férias e por assistência a familiares.

Motivos de ausência	M	F	Total
Casamento	0	11	11
Proteção na parentalidade	50	0	50
Falecimento de familiar	13	30	43
Doença	465	865	1330
PASODP	0	37	37
Assistência a familiares	11	110	121
Trabalhador estudante	22	30	52
Por conta do período de férias	85	123	208
Greve	18	15	33
Outros motivos	195	34	229
Total	859	1255	2114



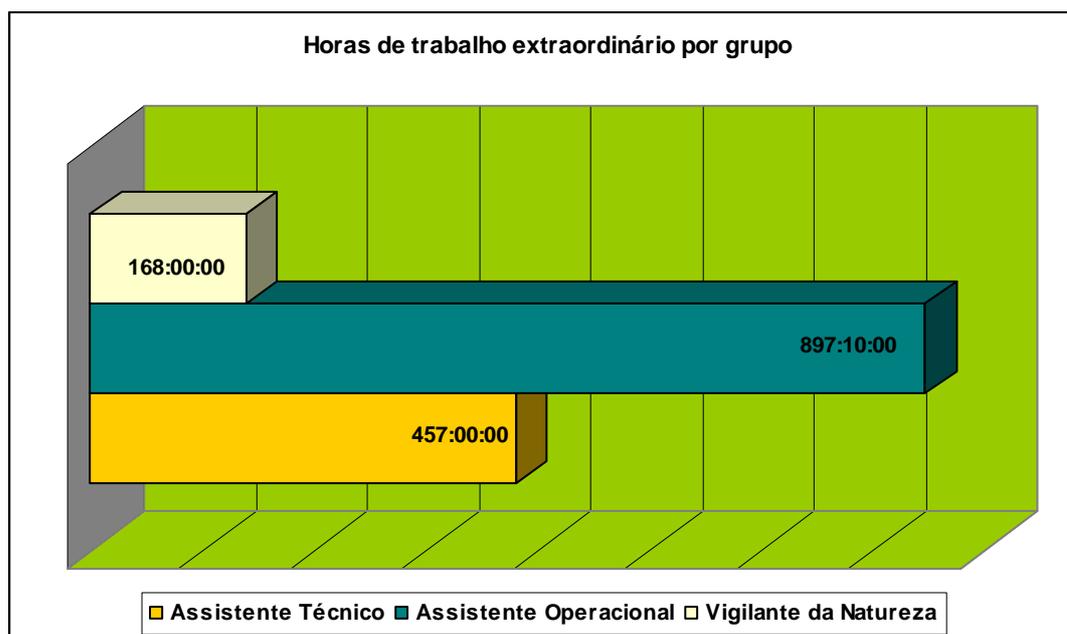
5. Regime de horário

Na análise feita às várias modalidades de horário vigentes na CCDRAlentejo, salienta-se a percentagem dos trabalhadores que têm horário flexível (63%). Têm horário rígido 18% dos trabalhadores, 15% gozam de isenção de horário e 4% têm jornada contínua.



6. Trabalho extraordinário por grupo

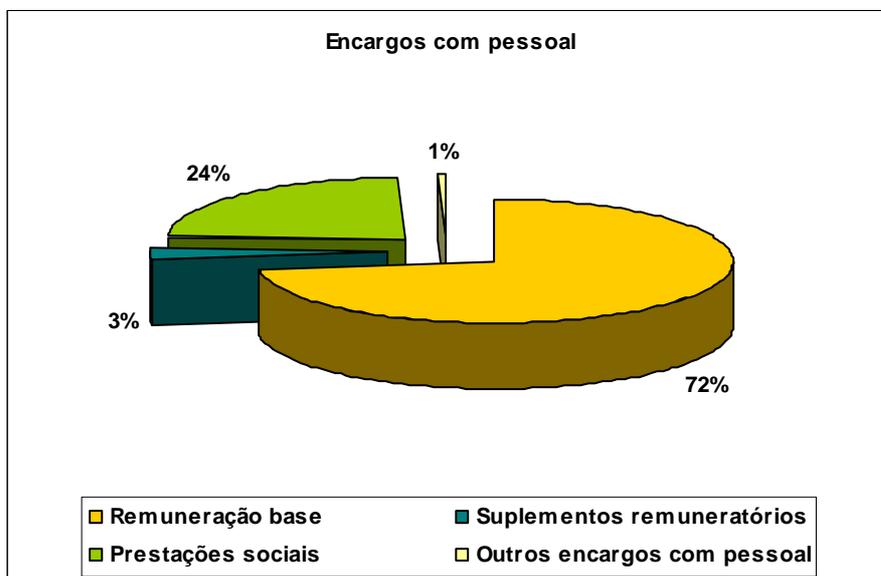
No que concerne ao trabalho extraordinário por grupo, constata-se uma maior percentagem de horas realizadas nesta modalidade de prestação de trabalho no grupo dos assistentes operacionais/motoristas.



7. Encargos com pessoal

Na análise aos encargos com pessoal constata-se que 72% dizem respeito ao abono da remuneração base dos trabalhadores, 24% a prestações sociais, 3% a suplementos remuneratórios e 1% a outros encargos com pessoal.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4.349.897,00 €
Suplementos remuneratórios	182.574,04 €
Prestações sociais	1.417.822,81 €
Outros encargos com pessoal	34.763,03 €
Total	5.985.056,88 €



8. Ações de formação profissional

No ano de 2013 a CCDRALentejo teve um balanço muito positivo no que concerne à formação profissional dos seus colaboradores. O organismo promoveu 6 ações de formação interna, 3 realizadas pela empresa Índice Consultores e 3 pela empresa Talentirazão, no âmbito da sua candidatura ao POPH nº 053870/2011/33, ainda a decorrer durante o ano de 2013, com 21 horas cada, nomeadamente:

- “Aplicação do POCP” – 10 participantes
- “Auditoria e Controle Interno na Administração Pública” - 16 participantes
- “Código da Contratação Pública” - 19 participantes
- “Avaliação de Desempenho na Qualidade de Avaliado” - 18 participantes
- “SIADAP – Avaliação do Desempenho Organizacional e Individual” - 14 participantes
- “Estratégias de Qualidade em Serviços Públicos” - 17 participantes

Realizou também 2 ações de formação subordinadas ao tema “Segurança, Saúde e Higiene no Trabalho”, ministradas por uma formadora interna, com a duração de 6 horas cada e com a participação de 21 formandos na primeira e 25 na segunda. Ainda no âmbito da saúde, a CCDRA

promoveu também 1 ação de 7 horas sobre “Primeiros Socorros”, realizada na Escola Superior de Enfermagem S. João de Deus, em Évora, com a participação de 23 formandos.

Além destas formações internas, a CCDR Alentejo promoveu ainda 3 ações de formação (1 no edifício sede e 2 nas Subregionais de Beja e Portalegre) no âmbito da atualização do Software “Libre Office”, com a duração de 3 horas cada. Promoveu também uma formação na Aplicação Backoffice de Gestão de Assiduidade (GAS)”, igualmente com a participação de todos os seus trabalhadores. Todas estas ações de formação interna, com menos de 30 horas cada, totalizaram 290 participações.

Em relação à formação externa, houve 81 participações em ações com menos de 30 horas e 8 participações numa ação de 75 horas, nomeadamente:

- “CAGEP” (75 horas) – Instituto Nacional de Administração (INA) – 8 participantes (Dirigentes Superiores)
- “Reabilitação urbana e políticas de intervenção no património existente” – Cooperativa para a Inserção Profissional em Arquitetura (ARQCOOP) – 1 participante (Técnico Superior)
- “Orçamento de Estado 2013/Encerramento de contas 2013” – Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas (OTOC) - 9 participantes (Técnicos Superiores)
- “Modelação da qualidade do ar” – Associação Portuguesa Engenharia do Ambiente (APEA) - 1 participante (Técnico Superior)
- “Metodologias de gestão sustentável e destinos turísticos” – Foundation for European Sustainable Tourism (FEST) - 1 participante (Técnico Superior)
- “Proposta de lei de bases de solos, de ordenamento do território e urbanismo” – Instituto de Ciências Políticas - 1 participante (Dirigente Intermédio)
- “Elaboração de um bom plano de comunicação” – Universidade de Évora/NUFOR - 1 participante (Assistente Técnico)
- “Produção de relatórios de massas acumuladas” – Secretaria-Geral do MAMAOT - 3 participantes (1 Dirigente Intermédio, 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico)
- “Utilização da Macro-estrutura Funcional 2.0 no Desenvolvimento de Planos de Classificação – Princípios e Metodologias” – SG do MAMAOT – 3 participantes (1 Dirigente Intermédio, 1 Técnico Superior e 1 Assistente Técnico)

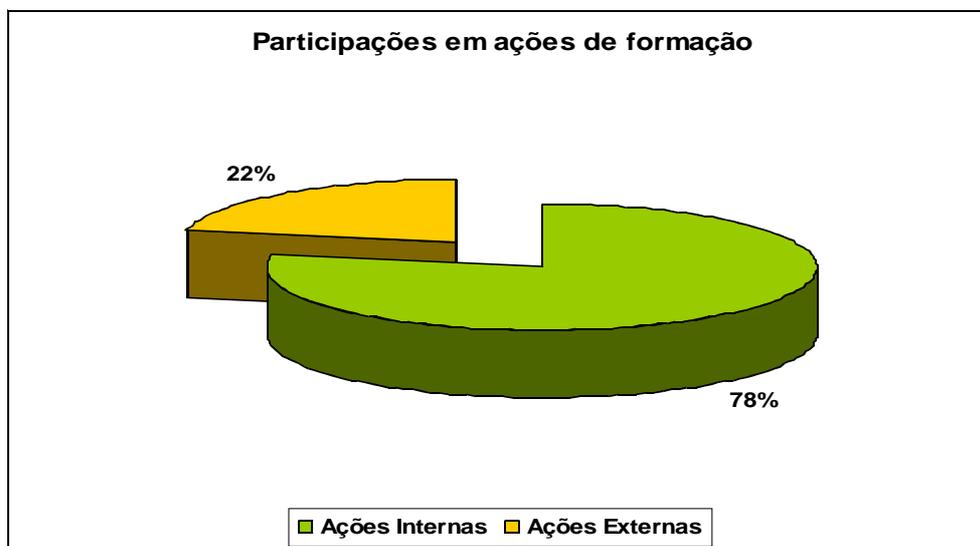
- “Formação em contexto de trabalho – Módulo de vencimentos/recursos humanos” – QUIDGEST – 5 participantes (1 Dirigente Intermédio e 4 Assistentes Técnicos)
- Seminário “Orçamento do Estado para 2013” – INA/DGAEP – 3 participantes (1 Dirigente Intermédio e 2 Técnicos Superiores)
- Workshop Análise Custo-benefício – Instituto Financeiro para o Desenvolvimento Regional (IFDR) – 7 participantes (Técnicos Superiores)
- “Encontro Nacional de Desenvolvimento Local em Portugal” – Associação In Loco, Associação Terras Dentro, Associação Terras do Baixo Guadiana e Associação Roça Mundo – 1 participante (Técnico Superior)
- “9º Simpósio de Viticultura do Alentejo” – CVRA, ATEVA, UÉvora e CCDRA – 1 participante (Assistente Técnico)
- “Iniciação aos SIG – Quantum GIS” – GIFF – 6 participantes (4 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional)
- “XV Seminário de Justiça Administrativa” – Centro de Estudos Jurídicos do Minho (CEJUR) – 1 participante (Técnico Superior)
- Formação sobre o “Auto de Notícia” - IGAMAOT – 29 participantes (5 Dirigentes Intermédios, 15 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos e 4 Vigilantes da Natureza)

Participações em ações de formação profissional, durante o ano, por tipo de ação segundo a duração:

Ação	Menos 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 ou mais horas	Total
Internas	290	0	0	0	290
Externas	81	0	8	0	89

Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação:

Cargo	Ações internas	Ações Externas	Participações	Participantes
Dirigente Superior	10	8	18	8
Dirigente Intermédio	25	10	35	16
Técnico Superior	139	45	184	88
Coordenador Técnico	2	0	2	2
Assistente Técnico	80	13	93	51
Vigilante da Natureza	5	4	9	5
Assistente Operacional	22	1	23	14
Informático	7	0	7	7
Total	290	81	371	191



9. CONCLUSÃO

A Administração Pública portuguesa iniciou nos últimos anos um novo caminho baseado na modernização e eficácia crescente dos serviços, de forma a garantir o objetivo de servir cada vez melhor o cidadão. Sendo um processo longo e complexo mas urgente, baseia-se na inovação e na qualificação dos recursos humanos.

Neste contexto, a CCDRALentejo tem acompanhado o esforço de adaptação às novas exigências colocadas, baseado numa gestão mais adequada dos recursos financeiros e humanos, regida por critérios de eficiência e eficácia, atendendo sempre às pessoas, ao seu desempenho, à motivação permanente e à sua formação.

O Balanço Social 2013, efetuando uma caracterização exaustiva dos recursos humanos da CCDRA, apresenta um conjunto de indicadores que, como instrumentos de análise e de apoio, pretendem ser um potencial contributo para que a progressiva satisfação dos recursos humanos do organismo se torne uma realidade. Deste modo, focámos alguns dados importantes sobre o nosso organismo, nomeadamente:

- O número total de efetivos em 2013 (191), continuou a tendência decrescente, com um valor de (4.61);
- A continuação da predominância do sexo feminino (101 mulheres e 90 homens);
- O envelhecimento dos trabalhadores (32% nas faixas etárias entre os 55 e os 64 anos);
- A ligeira diferença por género nos trabalhadores segundo o nível de escolaridade superior (62 homens e 60 mulheres);
- A diferença entre o absentismo do género feminino (1255 dias) e do género masculino (859 dias), salientando-se os dias de ausência por doença no setor feminino (865) e por assistência a familiares (110);
- A diferença entre o número de trabalhadores com jornada contínua (8 mulheres e 0 homens);
- O desequilíbrio em termos de remunerações mensais ilíquidas (3.522,91€ máxima masculina e 2.946,12€ máxima feminina);
- A existência de apenas 1 acidente de trabalho;
- A baixa percentagem de trabalhadores sindicalizados (13,64% dos efetivos).

10. Anexos – Quadros 1 a 32